



Tilburg University

Van slimme en andere dingen

Nagelkerke, A.G.

Published in:
Sociaal maandblad arbeid

Publication date:
2008

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Nagelkerke, A. G. (2008). Van slimme en andere dingen: Meer en langer werken door competente mensen. *Sociaal maandblad arbeid*, 63(9), 339-342.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Van slimme en andere dingen: meer en langer werken door competente mensen
(*Sociaal Maandblad Arbeid*, 63, (9), september 2008, 339-342)

A.G. Nagelkerke

Slim is tegenwoordig in: slim en slimmer werken, slim bouwen, slimme verkeersoplossingen, slimmer verpakken, slim afslanken, slim financieren, slimme inzet van werknemers en slimme oplossingen voor van alles en nog wat. Kennis en verbeelding werken dan krachtig samen, vaak door buiten de geijkte paden te denken. Aan de zorgen om het milieu ontspringen momenteel veel slimme ideeën en sommige kunnen een proces van innovatie in gang zetten. In menig opzicht is de hoge olieprijs een zegen. Auto's op waterstof of zonnecellen, energie opgewekt door kernfusie, kolenvergassing, wind, getijdenstroming of zelfs door de vermenging van zoet en zout water alsook het veelvoud aan huishoudelijke energiebesparende ideeën zijn slechts enkele voorbeelden. Soms gaat het er wel erg slim aan toe, zoals de discovloer die door de bewegingen van de dansers de benodigde energie voor de disco voortbrengt, bijna zo slim als de handelsreiziger in zelfrijzend bakmeel.¹

Bij slimmer werken worden meestal meer doeleinden gediend. Zo steekt Goldman Sachs – niet voor niets de enige grote bank die vorig jaar aan de kredietcrisis heeft verdiend – 100 miljoen dollar in een business- en marketingopleiding voor 10.000 vrouwen in ontwikkelingslanden.² Een belangrijke reden is dat vrouwen, anders dan de meeste mannen, grotendeels in het land van oorsprong blijven of terugkomen om het land mee op te bouwen. Het is slim en sociaal tegelijk, innoverend: een soort van 'social venturing' of 'social entrepreneurship'.³ De sociale en ontwikkelingsdimensie wordt verbonden aan een toekomstig reservoir aan slimme meiden waaruit ongetwijfeld ook de bank zelf zal kunnen putten. Vaak heeft slim werken dan ook een economische en een sociale dimensie.⁴

Maar ik wil het nu (juli/augustus 2008), misschien ten overvloede, hebben over het rapport van de Commissie Arbeidsparticipatie, beter bekend als de Commissie-Bakker.⁵

De Commissie Arbeidsparticipatie

Met wat goede wil is ook de alom geprezen kanteling van denkperspectief van het rapport te zien als een slimme manier om een lastig politiek probleem (aanpassing ontslagrecht) te neutraliseren en toch van een antwoord te voorzien, al is die omslag, zoals Mijke Houwerzijl in deze SMA stelt, al langer aan de gang. Ofschoon ook niet nieuw, geldt dat ook voor de proactieve en investeringsgerichte insteek – werkbudget, re-integratieplicht werkgever, actieve houding werknemer – om de verantwoordelijkheden voor werkherhervatting bij een ontslagdreiging te leggen bij degenen die die verantwoordelijkheid dankzij stimuli hopelijk ook kunnen dragen: werknemer en werkgever. Ook het coherent doordenken van de verschillende tijdshorizonten van toekomstige problemen is belangrijk.

Maar toch, het is een analyse vooral denkend vanuit het arbeidsaanbod, de werknemerskant dus, hoe mensen op niveau te houden en meer en langer te laten werken. Het werk zelf, de wijze waarop het werk is georganiseerd, de productieprocessen, de veranderende technologie en de arbeidsverhoudingen in ondernemingen, komen niet of nauwelijks aan bod. En dat is een gemis, want het gaat er immers niet alleen om dat competente werknemers meer en langer werken, maar ook dat zij betrokken zijn en gespitst op verbetering van hun productiviteit, bijvoorbeeld door 'slimmer werken'. En dat vraagt ook het nodige van ondernemingen en hun arbeidsorganisatie.⁶ Ten slotte, om meer strategisch en institutioneel innoverend bezig te zijn met de toenemende grensoverschrijdende problemen van de arbeidsmarkt – vgl.

de toenemende invloed van buitenlandse ondernemingen op het Nederlandse bedrijfsleven⁷ – zou moeten samengewerkt en afgestemd met de beleidsideeën in de ons omringende landen (en met EU-netwerken).

Ook bij de beleidsvoorstellen van de commissie zijn kanttekeningen te plaatsen, zoals Taco van Peijpe in de SMA van juli/augustus laat zien. Ze moeten immers doorwerken naar en ingepast worden in complexe deelgebieden van arbeid en recht en gedragen worden door de mensen die het spel moeten spelen. Globaal gesproken lijken de werkzekerheidsvoorstellen echter alleszins redelijk met het oog op vergrijzing en globalisering, al is er wel de spagaat dat praten over ontslagrecht irrelevant wordt verklaard en tegelijkertijd tussen neus en lippen opgemerkt dat het daarmee wel minder kan, terwijl impliciet ook de preventieve CWI-toets verdwijnt. Dat geldt ook voor het morrelen aan WW-duur en –hoogte. Dat doet helaas af aan de centrale gedachtegang van het rapport. In een wereld vol werkende mensen, is de WW(-premie) immers futiel.

In het vervolg wil ik slechts enkele punten bespreken met betrekking tot de centrale boodschap van de commissie: ‘meer’ en ‘langer’ doorwerken door een up to date ‘employable’ beroepsbevolking. Eerst iets over het laatste.

Een employable beroepsbevolking

Voor de toekomstige kenniseconomie doet de commissie allerlei zinvolle voorstellen. In aanvulling daarop zou zeer wel een oud maar slim idee kunnen worden afgestoft. Beginjaren negentig ontwikkelden drie Rotterdamse wetenschappers het zogenoemde cascademodel.⁸ Het gaat daarbij in grote lijnen om dat deel van de vacatures waarvoor in de externe markt geen of te weinig aanbod is - meestal wegens te lage kwalificatieniveaus – vervuld te krijgen door ‘op- of omscholing’ van eigen mensen uit de niveaus net onder die van de gevraagde vacatures. Als men dat vervolgens ook doet voor de ontstane vacatures van het volgende, lagerliggende niveau en zo verder voor de daaropvolgende niveaus, komen de meeste vacatures onderaan te zitten. Hiervoor kan men uit de externe markt putten. Aldus ontstaat een cascade van scholing op de verschillende niveaus. Door aan de onderkant werknemers aan te nemen en door te scholen, kunnen werknemers startkwalificaties bemachtigen, niet alleen de zogenoemde ‘groene pluk’, maar ook de al langer werkende werknemers zonder startkwalificatie. Het idee is simpel, maar vraagt wel wat van de interne markt en het personeelsmanagement van bedrijven. Dankzij de sterkere regionale insteek van het arbeidsmarktbeleid is hierop in te spelen.

Terzijde: het spaarfonds-AOW

De helft van het Bakker-rapport had misschien niet geschreven hoeven te worden als politiek Den Haag wat slimmer had geopereerd. Zo werd in 1998 met het oog op diezelfde vergrijzing een spaarfonds AOW opgericht, te ‘vullen’ met (een deel van) de vrijvallende rentelasten van een dalende staatsschuld. Eind 2008 zal er in die pot maar liefst 35,6 miljard euro zitten. Vanaf 2020, als de pot mogelijk al over de 100 miljard is, kan er geld aan worden onttrokken. Maar helaas, in de toenmalige hoogconjunctuurdagen werd besloten het spaarfonds niet met klinkende munt te vullen. Onder het deksel zitten alleen schuldbeloften van het Rijk voor de AOW-gelden. Feitelijk is met dat neggeld dus niets opgelost. Voor de onttrekkingen is straks weer ouderwets dekking nodig. Zo’n fonds is geen slim beleid, integendeel, bijna net zo dom als gebrek aan behoorlijk toezicht op kredietverlening (in de VS). Het is jammer dat tussen de ruim veertig voorstellen van de Commissie-Bakker geen plaats is ingeruimd voor het daadwerkelijk met middelen optuigen van het eerdergenoemde spaarfonds.

Meer werken

Twijfel heb ik bij het pushen van 'meer werken', tenminste als het gaat om 'gemiddeld meer uren per persoon'. In bijna alle landen is sprake van een afnemende gemiddelde arbeidsduur per jaar. Daarnaast hebben werkende vrouwen, zeker in Nederland, in de laatste decennia een enorme inhaalslag gemaakt. Het lijkt erop dat de nu ontstane 'anderhalfverdienerseconomie' tegemoet komt aan de sociale normen cq de voorkeuren van de Nederlandse werknemers, in het bijzonder vrouwelijke werknemers.⁹ Vrouwen werken gemiddeld 26 uur per week, om uiteenlopende redenen, waaronder de wens zelf mede te zorgen voor hun opgroeiende kinderen en de nog bestaande ongelijkheid op dit punt tussen mannen en vrouwen.¹⁰

Bovendien is een keuze om minder uren te werken dan het aantal normale werk- en of kantooruren, een valide (welvaarts)economische afweging. Vrije tijd is economisch ook een goed en wordt belangrijker naarmate de welvaart hoger is.¹¹ Maar ja, werken levert belastinggeld op en onbetaalde 'vrije tijd' niet. Het gemiddeld aantal betaalde werkuren in Nederland – in 2006 zo'n 31 uur per week¹²; 1391 uur per jaar¹³ – behoort met die van Duitsland en Noorwegen tot de laagste van de OECD-landen. In de VS bijvoorbeeld werkt men gemiddeld 317 uur meer (bijna 23 procent hoger), in Tsjechië 606 uur (44 procent) en in Zuid-Korea zelfs 966 uur (69 procent). Maar daar staat in Nederland wel een relatief hoge productiviteit per uur tegenover, die, waarschijnlijk, omlaag gaat als het aantal werkuren oploopt. Het is jammer dat in Nederland in de afgelopen jaren de groei van die productiviteit achterblijft bij verschillende andere landen. Slimmer werken is daarvoor zeker een oplossing en daaraan wordt ook wel gewerkt – onder meer door werkgeversorganisatie AWWN, FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond – maar het zou nog wel enkele stevige impulsen kunnen gebruiken.¹⁴

Ook kan men beter de pijlen richten op de groep personen die een werkelijk substantiële bijdrage kan leveren aan een groter aantal uren en aan de schatkist, namelijk de 1,8 miljoen 'niet-uitkeringsgerechtigden', de nuggers. Van deze pluriforme groep wil bijna een half miljoen personen (2006) werken, maar meestal met aparte werkensen en niet voltijds.¹⁵ Twintig procent van deze groep overwegend vrouwen, is hooggeschoold.¹⁶ Het werk aan deze groep is sinds SUWI-2002 aarzeland op gang gekomen en ook de Commissie-Bakker komt met voorstellen.¹⁷ Sinds het RWI-rapport van vorig jaar gebeurt er meer, maar een groot probleem is dat er niet goed zicht is te krijgen op de groep en hun wensen. Daarom kan het lonen veel energie te steken in een registratie- en matchingsite voor werkgevers en werkzoekende nuggers, inclusief veel publieke aandacht. Via MSN-achtige informatie-uitwisseling kunnen – zeker voor de hooggeschoolden – naast vacaturevervulling ook nieuwe banen worden ontworpen. Dit kan vergezeld gaan van een geldelijke prikkel. Bijvoorbeeld een werkgever die tot (flexibele en inhoudelijke) werkafspraken komt met een nigger, kan deze drie maanden lang gratis op proef tewerkstellen. De nigger krijgt dan een bij de functie passend inkomen uit overheidssubsidie. Na drie maanden kunnen beiden kijken of ze met elkaar doorgaan op een reguliere basis. Misschien is het een lekkere worst om meer mensen aan het werk te krijgen.¹⁸

Langer werken

Tot slot 'langer werken'. Ook hiervoor doet Bakker allerlei voorstellen, waarbij de geleidelijke verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd naar 67 jaar vanaf 2016 in het oog springt. In politiek Den Haag wordt hierover heel angstig gedaan: het zou de mensen 'ongerust' maken. De gedachte is ook dat het misschien niet nodig is, als de arbeidsparticipatie vóór 65 maar stevig toeneemt en ook de voorstellen voor het meer werken effectief zijn. Maar het lijkt duidelijk dat de hogere levensverwachting dankzij de beloften van de medische wetenschap en medische technologie voor de lange termijn aanpassingen nodig maakt. Omdat praten over ontslagrecht en de overgang van de WW

naar een werkverzekering nog veel politiek dynamiet bevat, lijkt het verstandig om langer werken alvast op een tandje hoger te zetten. Maar dat kan anders dan nu voorgesteld – zit ook nog te veel dynamiet in – en met meer keuzevrijheid. Een idee is om de opbouw van 70 procent van het pensioen in 45 jaar te laten plaatsvinden bij een handhaving van het recht op AOW op 65.¹⁹ Tegelijk kan men – een variant op de situatie in de VS – de werknemers de vrijheid laten om al bij 62 jaar pensioengerechtigd uit te treden. Iemand die op zijn 25^e gaat werken en op 62 jaar uittreedt, krijgt dan $37/45 \times 70$ procent van zijn gemiddeld over de levensloop verdiende inkomen, minus het AOW-deel (dat komt pas drie jaar later). Er zit hier een aardige prikkel in om langer te werken, afgezien nog van bonussen voor werken na 65 jaar. De verhoging van de opbouwduur kan men geleidelijk laten verlopen, eventueel zelfs schoksgewijs per leeftijdscohort van 10 jaar om het verwachtingspatroon van oudere cohorten niet te veel te bruuskeren. Misschien ligt een en ander politiek en sociaal beter (of slimmer) dan een simpele ophoging van de AOW-leeftijd.

¹ Bij de discovloer kan het Nederlandse 'slim' en het Engelse 'slim' (slank) hand in hand gaan.

² Zie onder andere: <http://www2.goldmansachs.com/citizenship/10000women/index.html>.

³ Micro-financiering en, vooral het daarin participeren, is een ander voorbeeld van social venturing.

⁴ Het Europees Sociale Fonds heeft voor de komende zes jaar 41 miljoen euro ter beschikking voor Nederlandse sociale innovatieprojecten. In sommige recente cao's, zoals die van Akzo Nobel, de NS en het Natuursteenbedrijf, zijn recent afspraken gemaakt en geld uitgetrokken voor sociale innovatie.

⁵ Commissie Arbeidsparticipatie (2008), *Naar een toekomst die werkt*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

⁶ Vgl. Paauwe, Jaap (2008), Naar een 'high performance'-theorie. In N. van Gestel, J. Benders en W. de Nijs (red.), *Arbeidsbestel en werknemersparticipatie*. Liber Amicorum voor Fred Huijgen. Den Haag: Lemma, p. 157-165.

⁷ CBS 2008, *Buitenlandse invloed op bedrijfsleven verder toegenomen*. Webmagazine, 16-07-2008. Den Haag. Zie ook OECD 2007, *Employment Outlook 2007*. Paris (Hoofdstuk 3).

⁸ Hofman, W., A. Nieuwenhuis en R. in 't Veld (1991), Het cascademodel: scholing als werkbare oplossing voor marktimperfecties tussen vraag en aanbod. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 7, (4), p. 30-41. Een vergelijkbaar idee is te vinden bij: Román, A. en J. Schippers (2008), Inzet van laaggeschoolden – werkgevers aan zet gedaan. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 63, (7/8), p.

⁹ Vgl. Van de Ven, Guido, Henk Don en Sjef Ederveen (2008), Terugkeer naar de veertigurige werkweek. *Economisch Statistische Berichten*, 93, (4540), p. 460-463.

¹⁰ Het is daarbij jammer dat men de economische betekenis van de eigen kinderopvang maar moeilijk meetbaar kan maken.

¹¹ In dit verband: Delsen, L. 2008, Werken in het land van Kokanje. In Van Gestel, Benders en De Nijs, (red.), *op.cit.*, p. 39-44.

¹² Portegijs, Wil en Saskia Keuzenkamp red. (2008), *Nederland Deeltijdland*. Den Haag: SCP, p. 26.

¹³ OECD (2007), *OECD Estimates of Labour Productivity Levels* (Annex 2). Paris, p.5 (<http://www.oecd.org/dataoecd/55/56/40526489.pdf>; Acc. 18/07/2008).

¹⁴ Ongetwijfeld een belangrijke reden dat sinds 2006 het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie (NCI) aan de slag is gegaan. Zie ook Evers, Gerard en Ton Wilthagen red. (2006), *Arbeidsproductiviteit en arbeidsmarktdynamiek*. Tilburg: OSA-publicatie A217.

¹⁵ Sommige nuggers gaat het niet om het geld, terwijl anderen onder de armoedegrens zitten.

¹⁶ RWI 2007, *De drempel over*. Advies over het aanboren van onbenut arbeidspotentieel. Den Haag. Bij het proberen nuggers aan het werk te krijgen zijn er enkele tegendraadse prikkels, waaronder kosten voor de gemeenten, waartegenover geen baten staan, de mogelijke

verdringing van uitkeringsgerechtigde werkzoekenden en een toename van plaatsingen waartegenover geen daling van het aantal geregistreerden bij het CWI staat.

¹⁷ Het gaat hier om: meer flexibiliteit qua arbeidstijden, de afschaffing van overdraagbaarheid van de heffingskorting zonder uitzonderingen en verhoging van de combinatiekorting.

¹⁸ Voor de schatkist gaan de kosten voor de baat, net als bij elke (goede) investering. Globaal is de subsidie na de proefperiode al na ongeveer een half jaar dienstverband terugverdiend. Uiteraard moet men er wel rekening mee houden dat een deel van de nuggers na de proefperiode geen dienstverband krijgt aangeboden.

¹⁹ Wel is, zoals bepleit door anderen, bij de opbouwduur een zekere differentiatie naar beroepsgroepen gewenst.